



DIREZIONE CENTRALE  
RISORSE UMANE

Prot. ENEA/2009/ 5 2 5 5/RUM-SIND

## VERBALE DI ACCORDO

n. 4	data: 30.01.2009
------	------------------

OGGETTO:	INDIRIZZI E CRITERI PER IL MANTENIMENTO IN SERVIZIO DEI DIPENDENTI PROSSIMI AL RAGGIUNGIMENTO DEI REQUISITI PER IL COLLOCAMENTO A RIPOSO
----------	--

Le Parti hanno affrontato, alla luce delle recenti disposizioni legislative intervenute sull'argomento, il tema del trattenimento in servizio dei dipendenti prossimi al raggiungimento dei requisiti per il collocamento a riposo, anche in relazione alle implicazioni sul processo di pianificazione dell'evoluzione delle competenze presenti nell'Ente, tenuto conto della nuova dotazione organica recentemente deliberata.

A conclusione della discussione, le Parti, al fine di facilitare – stanti i vincoli normativi - l'assunzione di nuovo personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, hanno preso atto della necessità di definire i seguenti criteri guida:

- a) le richieste di mantenimento in servizio oltre il 65° anno di età, di norma, verranno:
  - accolte ove l'interessato non abbia ancora maturato i 40 anni di versamenti contributivi. In questi casi, l'Ente autorizzerà il mantenimento in servizio fino alla maturazione dei 40 anni di versamenti contributivi;
  - ove l'interessato abbia maturato i 40 anni di versamenti contributivi, l'eventuale richiesta sarà esaminata sulla base delle esigenze funzionali dell'Ente, fermo restando che nell'attuale fase di transizione verranno accolte le domande dei dipendenti che compiono i 65 anni di età nel corso del 2009;
- b) indipendentemente dal compimento del 65° anno di età, l'Ente potrà, con un preavviso di almeno 6 mesi, porre in quiescenza i dipendenti che abbiano già maturato i 40 anni di versamenti contributivi.  
Anche in questo caso, l'Ente non procederà ad inviare le citate lettere di preavviso prima del luglio 2009;
- c) ai fini dell'applicazione di quanto sopra, si tiene altresì conto:
  - delle eventuali ricadute negative per l'Ente, a causa della mancata copertura del ruolo connesso alla posizione;
  - del tempo necessario a "ricostruire", attraverso eventuali interventi formativi o periodi di affiancamento, la specifica professionalità/competenza "in uscita";
  - della sede geografica nella quale opera la posizione.

Particolare attenzione verrà posta alle posizioni coperte da personale con elevate competenze, sia tecnico-scientifiche che gestionali-manageriali, il cui ruolo sia direttamente connesso alla realizzazione di progetti/attività di ricerca di elevata criticità per l'Ente, ovvero ad attività rilevanti a fini istituzionali o di sicurezza e gestione di impianti sperimentali.

Inoltre, le Parti convengono che:



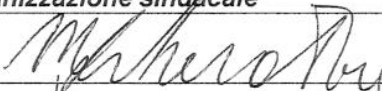
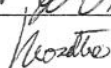
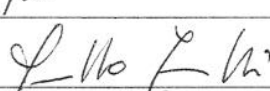
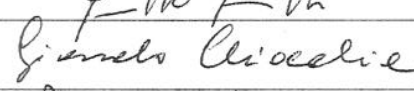
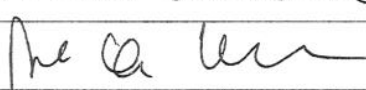
- il periodo antecedente la quiescenza venga, di norma, utilizzato per la formazione del personale interessato dal turn-over;
- eventuali specifiche situazioni per le quali si debba derogare dai criteri precedentemente delineati saranno debitamente motivate e sottoposte all'attenzione del Direttore Generale per la decisione di merito.

Stante la normativa vigente che consente ai dipendenti pubblici di richiedere l'esonero dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni, le Parti convengono che le decisioni di merito siano improntate ai criteri guida di cui al precedente punto c).

Infine, l'Ente si impegna ad informare quadrimestralmente le OO.SS. firmatarie del presente Verbale di Accordo circa l'andamento del fenomeno in questione.

Le Parti convengono infine che tutta la materia sarà oggetto di nuovo esame dopo un semestre di applicazione.

Letto, approvato e sottoscritto.

	<b>Organizzazione sindacale</b>	<b>data della firma</b>
ENEA    	FLC-CGIL 	30/01/2009
	CISL-FIR 	30/01/2009
	UIL-PA/UR 	30/01/2009
	ANPRI 	30/01/2009
	FALERA 	30/01/2009
	CISAL	